

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2011: 10) menyatakan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Anoraga (2011: 155) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang bertujuan membangun keunggulan bersaing karena keunggulan bersaing merupakan implementasi strategik, menciptakan suatu kapasitas untuk berubah, dan membangun kesatuan strategik.

Menurut Solihin (2011: 105) tujuan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia memperoleh individu-individu yang akan memiliki nilai ekonomi bagi instansi, memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja. Untuk dapat menarik, mempertahankan dan menumbuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan instansi, maka instansi terlebih dahulu harus melakukan proses perencanaan sumber daya manusia.

Hasibuan (2011 : 10), menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Moekijat (2010:6) menjelaskan manajemen sumber daya manusia penting karena tanpa keuntungan dalam produktivitas pegawai, organisasi pada akhirnya akan tidak mendapat kemajuan dan gagal. Manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu diadakan guna menambah/meningkatkan keefektifan organisasi.

2. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk memelihara bantuan Departemen Sumber Daya Manusia pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan adalah agar mau mendengarkan/ menanggapi kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat serta mengurangi sebanyak-banyaknya pengaruh negatif dari tuntutan-tuntutan demikian terhadap organisasi.

4. Tujuan perseorangan Tujuan perseorangan adalah untuk membantu pegawai-pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran pribadi mereka, paling tidak sepanjang sasaran-sasaran tersebut menambah sumbangan perseorangan kepada organisasi.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja). Abraham Maslow, memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri (Mangkunegara, 2011:94).

Menurut Sunyoto (2013:1) motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Adapun menurut Sutrisno (2014:110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selanjutnya menurut Kanfer, motivasi (*motivation*) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan (Solihin, 2019:152).

### **2.1.2.2 Ciri dan Proses Timbulnya Motivasi**

Adapun ciri-ciri motivasi yang timbul individu menurut Anoraga (2019:35) adalah sebagai berikut:

1. Motif dalam majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.

2. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Dalam hal ini nampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3. Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, ternyata memiliki motif yang berbeda.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul, karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Motivasi dapat berasal dari sumber-sumber yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material, imbalan sosial, atau untuk menghindari hukuman (Solihin, 2019:153).

Seseorang dapat pula termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Tanpa memperhatikan apakah perilaku seseorang dimotivasi oleh faktor-faktor intrinsik atau ekstrinsik, pada dasarnya orang yang melakukan perilaku tertentu mengharapkan hasil dari perilaku yang dia lakukan. Hasil (*outcome*) mencakup apa pun yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau organisasi. Beberapa hasil seperti rasa puas setelah menyelesaikan tugas yang menantang, rasa puas memiliki wewenang, rasa senang mengerjakan suatu pekerjaan, akan memotivasi perilaku orang secara intrinsik. Sedangkan imbalan gaji, bonus, dan tunjangan, memotivasi perilaku orang secara ekstrinsik (Solihin, 2019:154).

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana organisasi mendorong agar para pegawai mau memberikan input yang mereka miliki agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Sunyoto (2013:8) proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses yaitu:

1. Apabila dalam diri seseorang itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melaksanakan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.

5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji/ imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat terpenuhi dari gaji/imbalan yang mereka terima.

### **2.1.2.3 Peranan Motivasi**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap organisasi maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Sutrisno, 2014:116).

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan, apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Motivasi diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru, apabila pemenuhan

kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan kinerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014:123).

#### **2.1.2.4 Langkah-Langkah Pemberian Motivasi**

Beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi prestasi adalah sebagai berikut (Moekijat, 2010:180):

1. Tujuan atau hasil akhir kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas.
2. Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat risiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat. Ini berarti bahwa tujuan harus mengandung unsur risiko, tetapi bukan tingkat risiko yang tinggi, sehingga akan mengejutkan atau menghalang-halangi individu yang terlibat.
3. Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa, sehingga tujuan tersebut sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan tersebut berbeda banyak.
4. Individu-individu harus diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka.
5. Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil kegiatan

mereka. Tanggung jawab terhadap hasil ini harus merupakan tanggung jawab yang sungguh-sungguh.

6. Penghargaan dan hukuman yang diberikan karena hasil kerja yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja. Artinya harus ada penghargaan yang besar untuk hasil kerja yang besar dan sebaliknya hanya ada hukuman yang ringan bagi mereka yang keagalannya sedikit.

Motivasi pada pegawai memiliki tujuan antara lain sebagai berikut Hasibuan (2011:146) :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

. Dalam hal memotivasi kerja manajer harus selalu memerhatikan apa yang dibutuhkan pegawai. Harapan manajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi pegawai akan sangat memengaruhi pada hasil kerja



atau kinerja pegawai. tujuan pemberian motivasi antara lain, mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Tugas yang dilaksanakan oleh manajer personalia setelah melakukan perekrutan, melatih serta mengembangkan melalui training, selanjutnya adalah motivasi kerja Sunyoto (2013:10),.

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2011:120) mengatakan bahwa, orang mau bekerja karena hal – hal berikut:

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup), artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk bisa melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi), artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan), artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan), artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu, seorang manajer tidak boleh mengabaikan masalah perencanaan kondisi kerja organisasi walaupun sistem produksi organisasi terlaksana dengan baik, tetapi jika perencanaan kondisi kerja yang baik terlupakan kemungkinan sistem yang telah direncanakan dengan matang tidak dapat berjalan dengan memuaskan Sunyoto (2013: 11) .

lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari pegawainya, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memilikirkan lingkungan kerja yang sesuai Sedarmayanti (2011: 26).

### **2.1.3.2 Asas Lingkungan Kerja**

Agar pekerjaan dalam kantor dapat dilakukan dengan baik maka ruang kerja itu perlu di tata sedemikian rupa atau pegawai bekerja menggunakan tata ruang kantor yang baik. Lingkungan kerja kantor merupakan faktor penting yang turut menentukan kelancaran kerja pegawai, rasa semangat pegawai dan rasa puas bagi para pelanggan (tamu). Semakin baik lingkungan kerja kantor maka akan semakin dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga sebuah kantor baik itu instansi pemerintah maupun organisasi swasta memerlukan penataan ruang kantor yang baik. Penataan ruang kantor mulai dari penempatan meja, kursi, alat-alat perkantoran harus mempertimbangkan luas ruangan dan jumlah para pegawai yang ada di dalam ruangan tersebut. Agar penataan ruang kantor dapat dilakukan dengan baik, maka perlu berdasarkan asas-asas tertentu, adapun asas tata ruang kantor adalah asas jarak terpendek, asas rangkaian, asas penggunaan segenap dan asas perubahan tempat kerja Sayuti (2013:94).

Disamping asas tata ruang kantor yang perlu diperhatikan, ada pula prinsip-prinsip yang penting untuk dipedomani pada saat menata ruang kantor. Prinsip-prinsip tata ruang kantor antara lain pekerjaan harus mengalir secara terus-menerus, fungsi yang sama atau berhubungan diietakkan berdekatan, pengaturan perkakas membuat motivasi lebih mudah, tidak permanen, agar fleksibel jika terjadi perubahan, ada ruang yang cukup untuk bergerak atau berjalan, pekerjaan yang menimbulkan suara gaduh, misalnya bagian produksi dijauhkan dari yang lainnya, ruang pimpinan dipilih yang tenang karena lebih banyak membutuhkan

konsentrasi dalam bekerja dan Pengaturan tata letak membuat jarak tempuh lebih pendek sehingga menghemat tenaga. Untuk menjamin kelangsungan kegiatan atau aktifitas kerja pegawai dalam kantor menjadi efektif dan efisien, maka perlu menata ruang kantor sedemikian rupa agar memungkinkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan leluasa dari aspek kenyamanan dan keamanan (Sayuti, 2013 : 94).

### **2.1.3.3 Pentingnya Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Selain itu untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan (Sutrisno, 2014: 6).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Manusia akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan yang dikatakan baik sehingga manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Sedarmayanti (2011: 26).

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah Sedarmayati (2011:28):

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu : cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mempersulit para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan

agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nada nya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

7. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan .

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi Fahmi (2015:75).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak Hasibuan (2011:193),.

### **2.1.4.2 Pentingnya Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan



salah penafsiran. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Sutrisno, 2014:88).

Menjelaskan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan instansi dan pegawai. Jelasnya instansi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan instansi tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2011:193).

#### **2.1.4.3 Jenis Disiplin dalam Organisasi**

Terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu Siagian (2013:305):

##### **1. Pendisiplinan Preventif**

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap

anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku normatif.

## 2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki . Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

### 2.1.4.4 Upaya Membangun Disiplin Kerja

Pada umumnya setiap pegawai yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin hanya sebagian kecil dari pegawai yang berada di organisasi tersebut, yang mana pegawai seperti ini dianggap sebagai pegawai yang bermasalah.

Jika instansi gagal menghadapi pegawai yang bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umumnya yang ditimbulkan para pegawai bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan. Ketika pegawai terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan

penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi pegawai yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif. Maka pegawai tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari instansi atau di PHK (pemutusan hubungan kerja) (Fahmi, 2015:76).

#### **2.1.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut Singodimejo (Sutrisno (2014:89):

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya motivasi pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan motivasi terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Motivasi yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut (waskat). Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan motivasi melekat ini pada tingkat manapun, sehingga

tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga memiliki jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

- 1) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.1.4.6 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya (Hasibuan, 2011:194) :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa prilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai

terhadap organisasi / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

#### 5. Waskat

Waskat (motivasi melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan

prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap pegawai dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetap juga harus berusaha mencari sitem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk merubah prilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.



## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai organisasi. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada organisasi tersebut.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## **2.1.5 Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja**

### **2.1.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja**

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas dan kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai (Sunyoto, 2013:10).

Membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi boleh kita sebut sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecenderungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara lebih baik. Ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung tertata dengan baik (Fahmi, 2015:83).

### **2.1.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian ini maka lingkungan kerja mencakup lingkungan organisasi tertentu tercermin pada pegawai. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang akan menentukan perilaku pegawai salah satunya adalah disiplin kerja (Sunyoto, 2013:43).

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan ini, merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hal ini perlu dilakukan agar peneliti dapat memperoleh gambaran serta referensi dalam melakukan penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Penelitian Sebelumnya**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun</b>	<b>Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Dian dkk	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari Jurnal Mahasiswa, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2021	Variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel dependen disiplin kerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari baik secara parsial maupun simultan	- Menggunakan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen disiplin kerja	- Objek penelitian terdahulu pegawai BKPSDMD Kabupaten Batanghari, sedangkan peneliti saat ini objek penelitian pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU

Lanjutan tabel 4....

2	Sihombing	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat) Jurnal Operations Excellence, Volume V6, Nomor 2, Tahun 2014	Variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel dependen disiplin kerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua Barat	- Menggunakan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen disiplin kerja	- Objek penelitian terdahulu adalah pegawai PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Barat, sedangkan peneliti saat ini objek penelitian pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU
---	-----------	---	--	--	--

Lanjutan tabel 2.1....

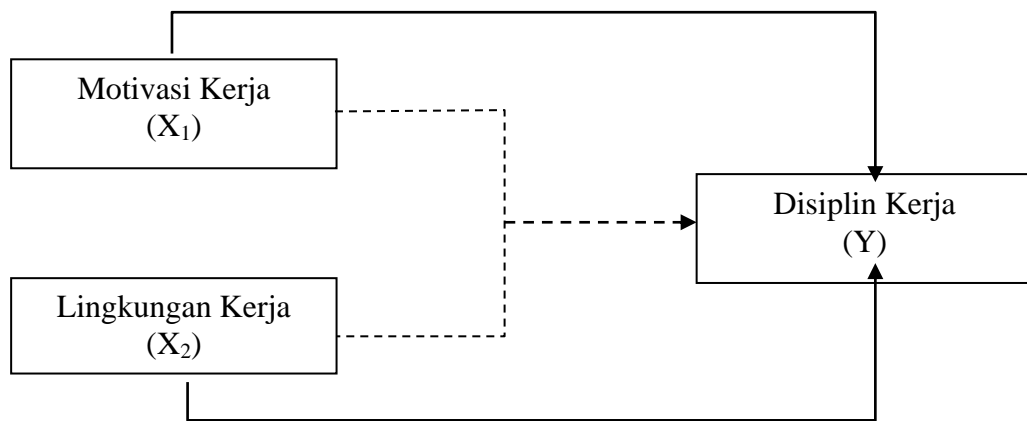
3	Fatoni dkk	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang Jurnal Ristek Manajemen, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018	Variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel dependen disiplin kerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang baik secara parsial maupun simultan	- Menggunakan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen disiplin kerja	- Objek penelitian pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang, sedangkan peneliti saat ini objek penelitian pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU
4	Febrianto	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Deltomed) Jurnal UNY, Volume 1 Nomor 6, Tahun 2017	Variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel dependen disiplin kerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang baik secara parsial maupun simultan	- Menggunakan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen disiplin kerja	- Objek penelitian pegawai Deltomed, sedangkan peneliti saat ini objek penelitian pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU

Lanjutan tabel 2.1

5	Ahmad, Sapril	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Maros. Tesis, Makasar, Universitas Hasanudin, Tahun 2021.	Variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel dependen disiplin kerja dan kinerja pegawai pada kantor kelurahan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Maros, baik secara parsial maupun simultan.	- Menggunakan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen disiplin kerja	- Objek penelitian pegawai Kantor Kelurahan di Kabupaten Maros, sedangkan penelitian saat ini objek penelitian pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU.
---	------------------	--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta variabel yang dipengaruhi disiplin kerja ( $Y$ ). Kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.



—→ : Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara parsial

- -> : Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara Simultan

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Kegunaan bagi peneliti, hipotesis menjadikan arah penelitian semakin jelas atau memberi arah bagi peneliti untuk melaksanakan penelitiannya secara baik (Arikunto, 2010:53).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Pengandonan Kabupaten OKU baik secara simultan maupun parsial.